

Rezensionen

Richard Detje; Klaus Pickshaus; Hans-Jürgen Urban (Hg.): Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien. Hamburg, VSA-Verlag, ISBN 3-89965-148-0, 2005, 212 Seiten, €16.80

„Aktuelle Gegenwartsdiagnosen deuten darauf hin, dass wir es mit einem gesellschaftlichen Umbruchprozess zu tun haben, der untrennbar mit einem tiefen Wandel von Arbeit verknüpft ist. (...) mit einem Umbruch des jahrzehntelang prägenden Produktions- und Sozialmodells (...), in dessen Gefolge sich die Beziehungen in- und außerhalb der Unternehmen grundlegend verändern“ (112 u.114). *Frank Iwer und Hilde Wagner* fassen mit diesen Worten Analysen zusammen, die am 01. und 02.07. 2005 auf einer Tagung im IG-Metall Bildungszentrum Sprockhövel von Wissenschaftlern verschiedener Disziplinen präsentiert und im Dialog mit Praktikern aus der IG Metall diskutiert und nunmehr in einem Sammelband vorgelegt worden sind. Es geht um ökonomische Analysen des Shareholderkapitalismus – aus gesamtwirtschaftlicher (*Thomas Sablowski*) wie aus einzelwirtschaftlicher Perspektive (*Babette Haas*). Und es geht um die Frage, wie vor deren Hintergrund neue gewerkschaftliche Initiativen für „gute Arbeit“ und eine „innovative“ (*Michael Schumann*) und „eigensinnige Arbeitspolitik“ (*Dieter Sauer*) angesichts der „Wiederkehr von Unsicherheit“ im Zeichen einer um sich greifenden Prekarisierung von Arbeit (*Klaus Dörre*) greifen können und „Perspektiven einer arbeitspolitischen Entwicklungsperspektive“ (*Paul Oehlke*) zu denken sind. In Auseinandersetzung mit den Analysen der genannten Wissenschaftler fragen Praktiker aus den Reihen der IG Metall (Betriebsräte, politische Sekretäre vor Ort, Bezirksleiter, Abteilungsleiter aus der Vorstandsverwaltung und der erste Vorsitzende der IG Metall) nach Ansatzpunkten, um aus der gegenwärtigen Defensive heraus – und möglicherweise selbst – strategische Initiativen ergreifen zu können. Der interessierte Leser findet so aufschlussreiche Analysen zu gewerkschaftlichen Initiativen wie „Gute Arbeit“ (*Klaus Pickshaus*), zur Modernisierungsinitiative „besser statt billiger“ des IGM-Bezirks NRW, der Initiative „Tarif aktiv“ zur Sicherung oder Neudurchsetzung des Flächentarifs

vertrags, zu gezielten Aktivitäten zur „Stärkung gewerkschaftlicher Organisationskraft“ (*Detlef Wetzel, Armin Schild*). Präsentiert werden ferner ein Beispiel erfolgreichen betrieblichen Widerstands (*Wolfgang Alles* und *Udo Belz*) sowie grundsätzliche Überlegungen zu „Schlüsselproblemen und -strategien gewerkschaftlicher Revitalisierung“ (*Hans-Jürgen Urban*). Schwierigkeiten, Ambivalenzen, aber eben auch Chancen dieser Ansätze werden gerade auch von den Praktikern offen angesprochen.

Die ökonomischen Analysen fallen eher knapp aus. Der Schwerpunkt des Sammelbandes liegt auf den arbeitspolitischen Analysen gewerkschaftsnaher Wissenschaftler. Auf die drei wichtigsten soll kurz eingegangen werden: *M. Schumann* präsentiert ein Konzept „innovativer Arbeitspolitik“ als einer „antitayloristischen Arbeitsgestaltung“ (Aufgabenerweiterung, (mehr) Eigenverantwortung und Selbstorganisation, Bedeutungsgewinn von Subjektqualitäten) (41). Es wird in bewußter Engführung der Argumentation als v. a. für die Gruppe der „Know-How-Träger“ als eine problemadäquate gewerkschaftliche Antwort auf die Veränderungen von Arbeit gekennzeichnet, das aber auch im Blick auf andere Arbeitstypen, v. a. im Bereich „ausführender Arbeiten“ aber auch bei den „Innovationsträgern“ bedeutsam sei. Aufgrund der unausweichlichen Ambivalenzen von Innovationsprozessen sei innovative Arbeitspolitik an Rahmenbedingungen im Bereich der Arbeits- und Betriebsorganisation (Gruppenarbeit, Dehierarchisierung), an geeignete Qualifizierungs- und Entgeltregelungen, Mitbestimmungsregelungen, Vertrauenskulturen und ein höheres Maß der Selbstorganisation der eigenen Interessenvertretung gebunden (46ff). Das Projekt Auto 5000 bei VW wird als prominentes Beispiel entsprechender Ansätze genannt.

D. Sauer fragt demgegenüber vor dem Hintergrund seiner Zeitdiagnose eines „Bruchs mit dem fordistischen Produktions- und Sozialmodell“ (54) skeptisch, ob es noch Spielräume für einen anti-tayloristischen Deal gebe. Aus seiner Analyse folgt: „Radikale Vermarktlichung zerstört tendenziell die Verhandlungsgrundlagen und Spielräume gewerkschaftlicher Arbeitspolitik“ (56). Vor dem Hintergrund der von ihm vorgeschlagenen Unterscheidung

von Prekarisierung, (Re-)Taylorisierung und Subjektivierung als Problem und Gestaltungsfeldern von Arbeitspolitik (56ff) kommt er zu dem Ergebnis, dass „das mittlere Feld der re-taylorisierten Arbeit schrumpft, während die beiden anderen Felder der Prekarisierung und Subjektivierung zunehmen“ (62). Zugleich verringere sich mit „zunehmender Durchsetzung marktorientierter Organisations- und Steuerungsformen in den Unternehmen (...) die Möglichkeit einer kompromiss- und konsensorientierten Arbeitspolitik. Folgerichtig führt die Analyse zur Frage nach Ansatzpunkten einer „eigensinnigen Arbeitspolitik“, die – nicht nur im Blick auf Kompromisse sondern aus dem Eigensinn der lebendigen Arbeit heraus – darauf zielt, „schlechter Arbeit“ Grenzen zu setzen, institutionelle Sicherungen gegen Prekarisierung zu verteidigen und neu aufzubauen, Gestaltungsansprüche via Mitbestimmung zu beanspruchen und vermehrt Räume zur Reflexion der tiefgreifenden Veränderungen von Erwerbsarbeit zu schaffen. Für eine strategische Neuausrichtung von Arbeitspolitik gelte es, „die progressiven Potentiale der gegenwärtigen Übergangsphase“ so „ins Visier“ zu nehmen und ihnen zur Entfaltung zu verhelfen (71).

K. Dörre diskutiert das Problem der Prekarisierung von Lebens- und Beschäftigungsverhältnissen als „systemische Folge eines marktzentrierten Produktionsmodells“, durch die die soziale Frage zu Beginn des 21. Jahrhunderts wieder an Brisanz gewinne. Es gehe um eine „Wiederkehr der Unsicherheit“. Zwar sei die Gruppe der wirklich Ausgegrenzten in der Bundesrepublik noch nicht sehr groß, aber Prekarisierung sei „kein Phänomen an den Rändern der Arbeitsgesellschaft.“ Sie bewirke vielmehr „tatsächlich eine allgemeine subjektive Unsicherheit, die bis tief hinein in die Lebenslagen der formal Integrierten reicht. Prekarisierungsprozesse wirken desintegrierend und *zugleich* als disziplinierende Kraft“ (87). Vor diesem Hintergrund werden verschiedene Elemente einer „Politik der Entprekarisierung“ (vom „Kampf um Ideen“ gegen den neuen neoliberalen „Geist des Kapitalismus“ über die Anerkennung der inzwischen eingetretenen Differenzierungen, Ansätze der Selbstorganisation von Gruppen des „äußerst heterogenen „Prekariats“, bis zu Forderungen nach qualifizierten sozialen Dienstleistungen und Mindestlohnmodellen) (87ff) als Teil einer gewerkschaftlichen Arbeitspolitik diskutiert.

Die Diskussion praktischer Ansatzpunkte aus der Sicht von Gewerkschaftspraktikern ist hier nur sehr selektiv möglich. Bemerkenswert ist zum einen der Versuch, „die verschiedenen aktuellen industri-soziologischen Befunde nicht gegeneinander zu stellen, sondern ihre spezifischen Perspektiven auf den

Gegenstand dort auszubeuten, wo es mit den Voraussetzungen und Bedingungen gewerkschaftlicher Alltagsarbeit zusammenpasst“ (125f). Rolf Gehring beschreibt so Ansatzpunkte aus der Perspektive eines örtlichen Gewerkschaftssekretärs. K. Pickshaus stellt das Projekt „Gute Arbeit“ als Widerstandskonzept, Interventionschance und Zukunftskonzept zur Neubelebung arbeitspolitischer Debatten vor, das „sich notwendigerweise auf die Erwerbsarbeit als dem zentralen betriebs-, tarif- und gewerkschaftspolitischen Handlungsfeld“ konzentriert (141). H.-J. Urban versucht, ausgehend von Überlegungen zu einer „Stabilisierung gewerkschaftlicher Durchsetzungsmacht in der Betriebs- und Tarifpolitik“ (198) „Essentials eines integralen Strategieansatzes“ aus dem Blickwinkel der Organisationsspitze heraus zu umreißen (S. 199ff), der eingetretene „Machtverschiebungen im Kapital-Arbeit-System“ korrigieren soll, indem zugleich eine „Rückgewinnung gewerkschaftlichen Einflusses in den politischen Arenen“ durch eine Erweiterung ihres politischen Mandats, eine „organisationspolitische Stabilisierung“ und eine „mediale Profilierung“ der Gewerkschaften angestrebt werden sollen. D. Wetzel diskutiert „Tarif aktiv“ und „besser statt billiger“ als Leitprojekte für eine veränderte Praxis. Anknüpfend an Erfahrungen aus Betrieben, in denen Betriebsräte „treibende Kraft dafür (sind), dass es nicht zu einer Situation der Bedrohung von Beschäftigung und Tarifbindung kommt, sondern Entwicklungsstärken ausgebaut werden“ (165) gehe es in der Modernisierungsoffensive „besser statt billiger“ darum, ein „gemeinsames ‚Forderungsmanagement‘“ von Betriebsrat und Gewerkschaft aufzubauen (166). Dabei gelte es zugleich, „Konfliktfähigkeit und Durchsetzungsbereitschaft in jedem einzelnen Betrieb“ zu entwickeln“, die IG Metall für die (potenziellen) Mitglieder erfahrbar zu machen, „neue gewerkschaftliche Strukturen und neue Wege der Beteiligung unserer Mitglieder (zu) entwickeln“, Erfolge zu erreichen, „nicht indem wir etwas regeln, sondern indem wir die Auseinandersetzung um diese Regelungen organisieren.“ A. Schild greift „gute Arbeit“ und „besser statt billiger“ als Innovationsstrategien auf, anknüpfend an die Analysen des „neuen Kapitalismus“ im Zeichen eines entfesselten Marktdrucks. Er verweist auf Ambivalenzen: „Besser statt billiger“ könne gerade im Falle des Erfolgs als betriebspolitisches Konzept auch zu einer Gefahr für „gute Arbeit“ werden, weil es sich als „Promotor betrieblicher Standortstrategien (...) in Gänze der Wettbewerbslogik sowie der wachsenden Vermarktlichung innerbetrieblicher Sozial- und Arbeitsbeziehungen“ unterwerfe (175f). Beide Konzepte müssten daher miteinander verbunden werden

und die Gewerkschaften bräuchten „ein strahlkräftiges Bild unseres Gesellschaftsentwurfs, eine gewerkschaftliche Vorstellung, einen eigenen Begriff von Wettbewerbsfähigkeit“ (176).

Bereits die knappe Skizze ausgewählter Beiträge macht deutlich: Der Sammelband bietet in einer komprimierten Form einen höchst informativen Überblick über Debatten zu arbeitspolitischen Ansätzen, wie sie derzeit in der gewerkschaftsnahen Arbeitsforschung geführt werden, über deren Rezeption in einer der beiden großen Mitgliedsgewerkschaften innerhalb des DGB und schließlich auch darüber, in welcher Weise in diesem wichtigen Feld gewerkschaftlicher Politik der Dialog zwischen gewerkschaftlicher Praxis und gewerkschaftsnaher Sozialwissenschaft geführt wird. Der Sammelband ist daher für Wissenschaftler wie Praktiker von hohem Interesse.

Helmut Martens (Dortmund)

Wilson, Shaun (2004): *The Struggle Over Work. Employment Alternatives in Postindustrial Societies*. Taylor & Francis Books Ltd, London/New York, ISBN: 0415305500, 256 Seiten, 115,11 €

As the current discussion on legislation on industrial relations shows again, work society fears the worst, namely an end of work. Undoubtedly, a work society without work, appears to be a society in crisis that has lost its centre, its anchorage and crucial reference point. This perspective cuts the ground from underneath any society based on work. In that sense, the debate on the relevance of work and the goal of full employment is not new (see e.g. Hayek 1975; Gorz 1982; Offe 1984; 1985; Pixley 1993) but still more than topical.

In his book *The Struggle Over Work* (2004) Shaun Wilson promises to challenge the 'end of work' argument that was put forward most famously by Jeremy Rifkin's *The End of Work* (1995). Rifkin and others argue that technological change leads to an irreversible decline in employment. Consequently, various authors equally have since called for a less work-centred society (see e.g. Gorz 2000; Beck 2000a). *The Struggle Over Work* does not simply oppose the 'end of work' argument with an encouraging 'struggle for work!' but scrutinizes the origins and facts on which the 'end of work' argument rests. The argument that Wilson seeks to challenge is built on four assumptions: (i) technological and organiza-

tional changes are the main reason for a declining number of available jobs; (ii) the loss of work as a central concept for society and individuals finds expression in an end of labour movements; (iii) full employment as a goal is passé and unachievable; and (iv) basic income models are regarded as a way of redistributing income fairly in a post-work society.

Wilson tackles this multifaceted 'end of work' argument mainly on empirical grounds. Employment-to-population ratios do not give any clear indication for lower employment levels. Furthermore, the *British Social Attitudes Survey* of 2000 reveals that people want to work even if they receive a basic income that would give them the freedom to go without gainful employment. Moreover, the problems of the labour movement, respectively unions, are reversible. As Wilson argues, "full employment policies may still be possible if they are politically 'reinvented' and find new public support, bolstered by strengthened labour movements" (4).

The book deals with three different strategies that struggle over work. Firstly, the appeal of deregulated labour markets, or what Wilson calls the "US model" lies in the fundamental assumption that work is the best social policy, secondly, alternatives to deregulated labour markets such as basic income models, and thirdly, a renewal of the labour movement. While the US model and basic income model are widely discussed, the reader wonders throughout the discussion what the renewal of the labour movement could look like in practice. In chapter 5 Wilson gives his answer. Union power depends fundamentally on the recognition of unions in the workplace, extensive collective bargaining provisions and the right to strike. On the basis of that, Wilson proposes the renewal of the labour movement on three levels. First, on the level of organizations, "internal reforms involve reviving an 'organising culture' that emphasises workplace activism, closer links between leaders and members, and a desire to make a difference in the workplace and politics" (141). Second, on the political level organised labour has to rebuild and sell its 'voting power' harder. The other option here is "that labour movements become more 'independent' of their political allies" (153) by creating more social movementstyle politics. The third level entails what Wilson calls "grassroots unionbuilding" on the basis of informal social relationships in the workplace. Although Wilson does not go beyond these cautious suggestions, he keeps his promise and not only challenges but demystifies the too instrumental character of the 'end of work' argument. However, besides the rather cautious practical suggestions, it could be pointed out more explicitly that the 'end of